

ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ КАК ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА²⁰

Лесина Л. А.

*доцент, кандидат социологических наук.
доцент кафедры социологии и технологий ГМУ
Институт государственного управления и предпринимательства,
Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б. Н. Ельцина
г. Екатеринбург, Россия
llesina@yandex.ru*

EDUCATION OF ADULTS AS A SUBJECT OF SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Волынкова В. Ю.

*студентка 4 курса бакалавриата
Институт государственного управления и предпринимательства,
Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б. Н. Ельцина
г. Екатеринбург, Россия
glamlera@mail.ru*

Аннотация

В статье проанализированы результаты социологического исследования установок взрослых на получение дополнительного образования; выявлено проблемное поле в организации образовательного процесса. Сформулированы выводы, определяющие возможные направления совершенствования организации профессионального образования взрослых. Предлагается

²⁰ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-011-00096 «Образование как ресурс сохранения и развития социальной общности людей "третьего возраста"».

The article is prepared with the support of Russian Foundation for Basic Research, project № 19-011-00096 «Education as a resource for the preservation and development of the «third age» people».

последовательное использование основных принципов и процедур технологического подхода для устранения проблемных зон в процессе организации дополнительного профессионального образования.

Annotation

The article analyzes the results of sociological research of attitudes of adults to receive additional education; the problem field in the organization of the educational process is revealed. We have formulated conclusions that determine the possible directions of improvement of the organization of professional education of adults. It is proposed to consistently use the basic principles and procedures of the technological approach to eliminate problem areas in the process of organizing additional professional education.

Ключевые слова: образование взрослых, образовательная стратегия, непрерывность образования, социальные технологии управления, кадровая технология.

Key words: education of adults, educational strategy, continuity of education, social technologies of management, personnel technology.

Нелинейный характер развития рынка труда, динамизм трансформации образовательного пространства в информационном обществе обуславливают необходимость поиска и конструирования эффективных социальных технологий дополнительного профессионального образования взрослых. Непрерывность образования становится тем фактором, который определяет успешность адаптации повседневных практик личности к постоянно изменяющимся требованиям к содержанию и характеру труда.

Для осмысления проблематики профессионального образования взрослых в рамках социологического дискурса были использованы идеи, сформулированные в процессе развития теории непрерывного образования [1] и теории социальных технологий управления [3]. В качестве эмпирической базы взято исследование отношения государственных служащих в Свердловской области к процессу дополнительного профессионального образования. Такой выбор объекта неслучаен, поскольку в современном

обществе процесс формирования и устойчивого развития эффективной системы государственной службы неразрывно связан с организацией профессиональной подготовки государственных служащих.

Организационные аспекты профессиональной подготовки и переподготовки государственных гражданских служащих регламентированы и изложены в статье 62 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79 – ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Определены основные составляющие системы профессионального образования, такие как профессиональная подготовка кадров для государственной службы; профессиональная переподготовка государственных служащих; повышение квалификации государственных служащих; стажировка государственных служащих. Законодательно закреплена и частота повышения квалификации государственными гражданскими служащими – один раз в три года [2].

Одним из важнейших направлений государственной кадровой политики обозначено использование современных инновационных кадровых технологий. В контексте данной статьи под кадровой технологией – как особой разновидностью социальной технологии управления – понимается система стандартизированных средств и процедур для осуществления практической целенаправленной управленческой деятельности. Характерными чертами любой кадровой технологии являются: целенаправленность; алгоритмичность, определяющая суть и последовательность организации этапов выполнения работ; цикличность; наличие регламентов и стандартов, обеспечивающих воспроизводство результата. Стратегической целью кадровой технологии дополнительного образования является не столько рост статистических показателей в разрезе профессионального развития, сколько формирование у служащих установок и мотивации на непрерывное профессиональное образование.

Исследование служащих Министерства здравоохранения Свердловской области было предпринято в ноябре 2018 года методом анкетирования. Опыт работы на государственной службе большинства респондентов колеблется в

диапазоне от 5 до 20 лет. Регулярное повышение квалификации закреплено в перечне обязанностей государственных служащих, поэтому все информанты в тех или иных формах принимали участие в организованном образовательном процессе. Кроме того, повышение квалификации является достаточно емким по своему содержанию и формам процессом, предполагающим не только организованное обучение на рабочих местах или в специальных образовательных учреждениях, но и неформальный тип образования (самоподготовку).

Представляется важным изучение установок взрослых на получение дополнительного образования, определение его места и роли в выстраивании общей профессиональной стратегии, выявление предпочитаемых форм дополнительного образования, а также проблемного поля в организации образовательного процесса. Результаты опроса позволяют идентифицировать проблемные зоны, характерные, на наш взгляд, в целом для организации системы дополнительного профессионального образования взрослых.

Личностное восприятие изменения содержания компетенций, определяемых административно-правовым статусом служащих, а так же саморефлексия проявляются в установках по отношению к конструированию профессиональных стратегий и образовательных траекторий. Подавляющее большинство информантов отмечает важность дополнительного образования для решения проблем в повседневной профессиональной деятельности, и рассматривает повышение квалификации как инструментальную ценность, которая за счет развития актуальных компетенций позволяет укрепить позиции на рабочих местах и обеспечивает большую профессиональную мобильность специалиста. Большинство опрошенных служащих отметило, что нуждается в постоянном обновлении текущей информации: новое в быстро меняющемся законодательстве Российской Федерации, в методиках и т.п. Следовательно, можно отметить сформированную, в целом, ориентацию служащих на непрерывность образования в сфере государственной гражданской службы.

Важно определить, насколько тематика, объем и структура образовательных программ, формы подачи материала, его качество соответствуют запросам и потребностям обучаемых - взрослых. Специфика работы с данной возрастной аудиторией заключается именно в том, что у обучаемых достаточно четко сформированы представления об актуальной для них информации, навыках или умениях. По мнению информантов, основной целью всех программ повышения квалификации является формирование умения использовать новые методы, методики, инструменты и технологии в целом для решения практических задач. Однако реализация обозначенной ключевой цели в кадровой технологии дополнительного образования вызывает определенные затруднения. По результатам опроса системой повышения квалификации и профессиональной переподготовки 65% отчасти удовлетворены, 5% - совершенно не удовлетворены знаниями как несоответствующими реальным условиям практического применения в профессиональной деятельности. Выявление зон неудовлетворенности у опрашиваемых позволит обозначить векторы совершенствования данной кадровой технологии.

Среди недостатков информанты отмечают слабое внедрение в образовательный процесс активных форм обучения взрослых (использование в образовательном процессе моделирования практических ситуаций, актуальных для повседневной профессиональной деятельности обучаемых), дистанционного обучения. Следует отметить отсутствие единой системы взаимодействия между образовательными учреждениями, разрабатывающими содержание, структуру образовательных программ, форматы образовательного процесса, и практическими потребностями формирования определенных компетенций служащих в органах государственной власти.

Стремление работников к профессиональному обучению и самосовершенствованию на государственной службе зависит от условий организации рабочего процесса. В ходе опроса выявлен целый комплекс факторов, по мнению информантов, негативно влияющих на формирование

установки взрослых на дополнительное (как формальное, так и неформальное) образование.

Согласно данным исследования, основными негативными факторами являются: ненормированный рабочий режим (52%), частые смены в графике работы, нервное напряжение (32%), однообразность рабочей нагрузки (23%), низкий уровень заработной платы труда, не способствующий привлечению специалистов, а также дальнейшему закреплению и профессиональному росту (23%), высокая загруженность на работе, дополнительные объемы работы (18%).

На сегодняшний день в Министерстве здравоохранения Свердловской области сложилась достаточно противоречивая ситуация: актуализирована потребность в обеспечении непрерывного профессионального образования государственных служащих, однако дополнительное обучение и переподготовка требуют временного ресурса и отвлечения сотрудников от выполнения своих обязанностей. Это приводит в некоторых случаях к возникновению негативного отношения руководителей, а порой и коллег, к реализации кадровой технологии профессионального обучения.

Большинство информантов отмечало, что руководители структурных подразделений не уделяют внимание стимулированию профессионального развития сотрудников. Причин такой позиции руководителей – субъектов кадровой технологии дополнительного образования взрослых – может быть несколько:

- необходимость выполнения подчиненными постоянно увеличивающегося объема нагрузки, в условиях регулярно проводимого сокращения штатной численности персонала;
- отсутствие практических инструментов, механизмов и современных технологий реализации стратегических задач управления персоналом;
- недостаток денежных средств для реализации целевых программ в сфере дополнительного образования;

- низкий уровень разработки концептуально-методологических основ и эффективного комплекса учебно-методических инструментов развития компетенций государственных гражданских служащих;
- предоставление государственным служащим минимального выбора формата дополнительного профессионального обучения.

Результаты поведенного опроса позволяют сделать вывод о неэффективном управлении профессиональным обучением в органах государственной власти, что приводит к отсутствию необходимых условий для профессиональной мобильности и самосовершенствования государственных гражданских служащих.

Каждый третий информант указывает на необходимость реализации индивидуальных образовательных траекторий и их взаимодействия с технологией управления карьерой. Также служащие отмечают, что полученная информация в ходе прохождения курсов повышения квалификации недостаточна для прохождения очередной аттестации или квалификационного экзамена. Большинство опрошенных (75%) не видят связи между повышением квалификации и возможностью должностного продвижения, что свидетельствует о разрозненности применяемых кадровых технологий, об отсутствии системности и синхронизации в их применении.

Технологический подход к организации дополнительного образования предполагает мониторинг эффективности реализации рассматриваемой кадровой технологии. Подавляющее большинство опрошенных отметило, что успешность проведенного обучения определяется посредством контроля усвоения учебного материала, иногда проводится анкетирование обучающихся для определения степени их удовлетворенности организацией и содержанием образовательного процесса. Таким образом, отслеживается когнитивный и эмоционально-оценочный аспект кадровой технологии обучения, поведенческий же компонент практически не контролируется. Между тем, эффективность кадровой технологии дополнительного образования взрослых должна определяться в процессе мониторинга всех трех компонентов:

когнитивного, эмоционально-оценочного и поведенческого. Реализация данной технологии предполагает активное взаимодействие учреждений дополнительного образования и служб управления персоналом тех организаций, в которых работают обучаемые. Именно на рабочих местах и возможно отследить использование новых компетенций в повседневных профессиональных практиках.

Как особое проблемное поле можно обозначить необходимость конструирования и практического внедрения эффективных технологических решений организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации как ключевого элемента в процессе обеспечения устойчивого и непрерывного профессионального развития. Социальные технологии, реализуемые при организации дополнительного профессионального образования, должны функционировать не автономно, а в непосредственной взаимосвязи и целевой координации с другими кадровыми технологиями, в частности, с технологией аттестации и конкурсного отбора, технологией формирования и работы с кадровым резервом, технологией управления карьерой и т.д.

Спектр выявленных проблем в процессе реализации дополнительного образования взрослых весьма разнообразен и затрагивает как сферу образования (необходимость развития кадрового потенциала самих преподавателей учебных дисциплин, решения организационных вопросов), так и сферу профессиональной деятельности обучаемых (эффективное встраивание профессионального обучения в систему управления персоналом).

Конструирование процесса дополнительного образования взрослых как особой кадровой технологии позволит:

1. осуществить взаимодействие с другими кадровыми технологиями (технологией аттестации и управления индивидуальной карьерой, технологией формирования и работы с кадровым резервом и т.п.), что существенно повысит эффективность каждой из них;

2. при проектировании содержания и при выборе приоритетных форм обучения учитывать интересы, потребности и ресурсы всех заинтересованных сторон;
3. обеспечить активное участие обучающихся на всех этапах проектирования и реализации алгоритма технологии;
4. проводить регулярную оценку эффективности профессионального обучения, мониторинг реализации образовательных программ для того, чтобы вовремя внести корректировки в алгоритм действующей кадровой технологии и внедрить систему механизмов управления качеством профессионального образования;
5. обновить инновационную базу подведомственных образовательных учреждений профессионального образования.

Грамотное и последовательное использование технологического подхода к организации профессионального обучения актуализировано как потребностью государственных служащих в создании условий для профессиональной и административной мобильности, так и потребностью государства в целенаправленном и непрерывном развитии трудового потенциала.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-011-00096 «Образование как ресурс сохранения и развития социальной общности людей "третьего возраста"».

The article is prepared with the support of Russian Foundation for Basic Research, project № 19-011-00096 «Education as a resource for the preservation and development of the «third age» people».

Список литературы

1. Ключарев Г.А. Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование: монография / Г.А. Ключарев, Д.В. Диденко, Ю.В. Латов, Н.В. Латова. – М.: Издательство ЮРАЙТ, 2017. – 432с.

2. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/. (дата обращения: 25.02.2019).
3. Щербина В.В. Проблема технологизации социоинженерной деятельности // Социологические исследования. – 2015. – №8. – с.79–86.